

<<造物先造人>>

图书基本信息

书名：<<造物先造人>>

13位ISBN编号：9787801978332

10位ISBN编号：7801978331

出版时间：2007-10

出版时间：企业管理出版社

作者：德川

页数：211

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<造物先造人>>

内容概要

松下幸之助（1894—1989），被人称为“经营之神”——“事业部”、“终身雇佣制”、“年功序列”等日本企业的管理制度都由他首创。

松下幸之助为人谦和，无论见了谁都点头哈腰，他用一句话概括自己的经营哲学：“首先要细心倾听他人的意见”。

如果你想用最短的时间学习日本式管理的精髓，那么最好的入门书就是阅读松下幸之助的教诲和哲学。

松下幸之助一生共出版了60多种著作，累计达数百万字。

他的著作被译成英、法、德、中等20多个国家的文字，在全世界广泛流传。

书中那些令亿万人为之倾倒叹服的经营秘诀，为人们打开了一道通往经营成功的大门。

《造物先造人：松下幸之助的经营哲学与人事理念》把松下幸之助最重要的经营观念和管理心得从他的著作和传记中挑选出来，用最浓缩的语言阐释，用最具有代表性的案例进行说明，以达到启迪和激励当代企业经营人士的目的，也为中国企业管理者学习日本式管理提供了最简易的阅读捷径。

<<造物先造人>>

书籍目录

卷首语第一章 替员工端一杯茶营造家庭氛围替员工端一杯茶挑剔不如欣赏一个员工也不解雇用理解和关爱接纳人用物质保障刺激人感谢应征者适当处罚偷懒的员工不要让关心成了破坏对立不如亲善第二章 催人奋进的员工守则催人奋进的员工守则企业经营的“教条”化朝夕会制度团体结队出货仪式用共同的事业把握人有悲天悯人的胸怀以高洁的人格赢得人权威等于说服力没说服力就没影响力第三章 贯彻共存共荣原则贯彻共存共荣原则共存共荣与自主经营要为对方利润打算平等看重供应商和顾客你的公司是我的用诚挚的情感打动人给顾客当掌柜绝不隐瞒实情与先进企业合作危机的突破口是诚恳第四章 以乞丐为贵宾丰臣秀吉启示录以乞丐为贵客顾客连带效应和顾客心理互换招呼式服务真诚化解一切把抱怨当作机会测试顾客满意度不可把脚尖朝向顾客让顾客成为圣主第五章 售货如同嫁女儿售货如同嫁女儿莫让商品蒙上灰尘首先对产品要挚爱商品不可随意摆放以经销商增添商品价值商品要渗透经营者的灵魂让产品去说话让先买的人觉得伟大定价新思想产品要有高度实用性第六章 服务第一，销售第二自来水哲学不只是为了赚钱服务第一，销售第二不要变成自动售货机用笑容与降价、赠品竞争请经销商做营业顾问把产品送到消费者手中以合理价格销售切忌人情作祟以技术为本第七章 造人先于造物让员工做主管造人先于造物建立人才基地顺应同化式教育勿以事小而不为切忌纸上谈兵老板也是老师选用看到国旗掉泪的人托付新手重任专业知识不必花多心思第八章 社长不是军师用目标统一人心委任不放任让员工以公司为荣把不满说出来向员工展示错误找个垃圾桶抢先一步立即行动管人如同喂养鱼群不要支使员工社长不是军师第九章 经营不是魔术水坝式经营法玻璃式经营法尺蠖虫式经营法下雨撑伞式理论三头会议制管理模式事业部分权经营法经营不是魔术非常时期非常手段一种症状两个药方敢于撤退才是大将军第十章 自己做生意才能发迹突破模仿的怪圈自己做生意才能发迹职位辛劳成正比不是只追求利益取信于民非常重要热忱领先才干从了解人开始欣赏努力并创新的人选择名称有标准快跑慢跑都不好

<<造物先造人>>

章节摘录

替员工端一杯茶 社长并不是高高在上，而是站在职员背后推动他们前进的人。

——松下幸之助 松下幸之助曾经说过，社长必须兼任端茶的工作。

当然，松下的意思并不是真的要社长亲自端茶，而是说作为一个称职的社长，至少应该把这个想法视为理所当然。

在松下的观念中，社长并不是高高在上，而是站在职员背后推动他们前进的人。

这个观念在战前战后有极大的差别。

战前，一般人都承认社长就是老板，而职员是部下，必须绝对服从老板的命令做事，并给予绝对的尊重。

可是，战后的社会形态逐渐趋向民主，社长的地位逐渐低落，和职员们是站在同一条线上，不再是可以任意支使别人的领导者，他所说的话，员工也未必全盘接受了。

在这种风气的影响下，现在的企业经营者，不再是使人望而生畏的权威者了。

对于辛苦争取来帮忙的员工，过去的老板可以说：“喂，某某某你去做件事。

”可是现在却要改为：“对不起，麻烦您做这件事好吗？”如果不用这种和善、恳求的口气，就很难达成用人的愿望，所以在形式上虽然仍维持着雇主与职员的关系，但却不可能再有完全命令式的语气出现。

企业经营者对于这种结构性的转变，要非常谨慎地去适应，调整自己的态度，改变唯我独尊的想法，才不会被时代淘汰。

一旦社长有了这种温和谦虚的心胸，那么看到尽责尽职的员工，自然会满怀感激地说：“真是太辛苦你了，请来喝杯茶吧。

”当然，社长也不一定要亲自为属下倒茶，但是，如果他能诚恳地把心意表现出来，自然能使倦怠的部属振奋，而增加工作效率。

即使是公司的职员人数众多，无法向每个人表示谢意，但只要心存感激，就算不说，行动也会流露出来，传达到职员心里。

所以领导在经营企业时，每天最好问自己：“今天，我要替几个人端茶呢？”也许你没有亲自动手端过茶，但员工却早已感受到你的诚意。

挑剔不如欣赏 惟有懂得欣赏别人的长处，才能领导更多的人。

——松下幸之助 每个人都有优点和缺点。

世界上没有十全十美的人，也不会有一无是处的人。

当我们观察公司的员工时，可以发现形形色色的人物，具有着各式各样的优点和缺点。

身为一个经营者，如果总觉得员工这也不行，那也不行，以“鸡蛋里挑骨头”的态度去观察部属，不但部属做不好事，久而久之，他也会发现周围没有一个可用的人了。

相反，经营者如果能从欣赏的眼光来观察部属的优点，那员工都将因受人尊重而振奋，对于上司交付的工作，也能愉快地完成。

如此，不但能发挥惊人的工作效率，甚至还能挖掘出优秀的人才。

经营者或经营干部绝不能自炫才能智慧，要知道个人的才能、智慧是有限度的。

有些人喜欢赞扬部属的优点，有些人喜欢挑剔缺点，相比之下，往往前者的工作推行较顺利。

惟有懂得欣赏别人的长处，才能领导更多的人。

当然，作为创业经营者也不应只注意部属的优点，忽略了他的缺点。

应该适度地指正缺点，以“三分缺点、七分优点”的角度去观察，才是一个懂得欣赏部属的上司，也就是说，应假定每个人都有百分之七十的优点，百分之三十的缺点。

如果反过来，假定部下有百分之七十的缺点，而只有百分之三十的优点的话，这个人显然不会是个好上司。

松下身体不好，必须请部属代劳的事情很多。

松下向来都是以“七分优点、三分缺点”观念看人。

所以，他经常比别人更能大胆用人，从来不怀疑部属的能力，这就是松下比别人成功之处。

<<造物先造人>>

不过，松下这种大胆用人的方式，偶而也会失败。

譬如说，当他对某人优、缺点的判断不够正确时，就无法适当地用人，而遭致失败。

这时，他一向对员工的缺点严格纠正。

例如，不必要的浪费，即使是五张纸，松下也会立刻告诉他：“节俭才是致富的捷径，浪费必然会招致失败。

”可是，如果是经过审慎的决策和努力的推动之后，因为某些不能控制因素而失败，就算是亏损了一千万元，松下也决不会责备部属，反而会安慰他，鼓励他说：“虽然这次失败了，但不要灰心。只要记住‘失败是成功之母’的道理，就必能反败为胜，将功抵过。

”同时，松下更会和他一道研究失败的原因，作为自己宝贵的经验。

经营者不能拘泥小节而忽略大事，应该以关心和达观的态度，经常和部属研究工作方法。

用人也是一样，对部属的缺点应清楚了解，但不可斤斤计较，对他们的优缺点应该想办法去发挥出来。

这才是真正积极的方法。

<<造物先造人>>

编辑推荐

“社长并不是高高在上，而是站在职员背后推动他们前进的人。”
“即使是清真教徒，也不能饿着肚子诵经。”
“善待不被录用者，就等于善待顾客。”
“企业的使命就在于提供物美价廉的物质，以彻底消灭贫穷。”
“没有说服力的领导者，就像一块压干的破海绵，引不起别人的兴趣。”
“我们永远是顾客的仆人。”
“顾客的抱怨，是创造另一个机会的开始” “睡觉时，不可以把脚尖朝向顾客。”
“要像嫁女儿那样严肃、隆重地卖货给顾客。”
“惟有渗透经营者灵魂的商品，才是最有价值最永恒的产品。”
“即使没有顾客光临，也要准时开 服务，因为做生意不只是为了赚钱。”
“每个员工都是独立的老板，同事就是你的顾客，最大的主顾是董事长：” “松下电器是培育人才的公司，并且兼做电器产品” “宁可让每个人都知道，不可让任何人心存依赖” “就好像饲养猪、牛、狗、猫等牲畜，如果对它们了解得越多、越正确，饲养就越顺利”

<<造物先造人>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>